



## Vergütungsbericht 2025

---

## **VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die InnoTec TSS AG, Düsseldorf

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der InnoTec TSS AG, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### *Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats*

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

### *Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

*Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen*

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Bielefeld, den 23. April 2026

Rödl Audit GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Schumacher  
Wirtschaftsprüfer

gez. Bickmann  
Wirtschaftsprüfer



**InnoTec TSS Aktiengesellschaft,**

**Düsseldorf**

ISIN: DE0005405104 / WKN: 540510

**Vergütungsbericht 2025**

Das aktuelle System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder i.S.d. § 87a AktG („Vergütungssystem Vorstand 2025“) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 91,47% gebilligt. Es ist in der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung vom 27. Juni 2025 unter Tagesordnungspunkt 9 wiedergegeben. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Satzung § 12 geregelt. Die ordentliche Hauptversammlung vom 27. Juni 2025 hat mit einer Mehrheit von 99,55 % den § 12 der Satzung neu gefasst und das in der Einberufung dieser Hauptversammlung unter Tagesordnungspunkt 8 dargestellte Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder bestätigt.

Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen nach Ablauf des Geschäftsjahres eine feste Vergütung, die für das einzelne Mitglied Euro 24.000, für den Vorsitzenden das Doppelte und für den stellvertretenden Vorsitzenden das Eineinhalbfache beträgt. Die Umsatzsteuer geht zu Lasten der Gesellschaft.

Dabei entfallen 48.000,00 EUR (Vorjahr 40.000,00 EUR) auf Herrn Bernd Klinkmann, 36.000,00 EUR (Vorjahr 30.000,00 EUR) auf Herrn Reinhart Zech von Hymmen sowie 24.000,00 EUR (Vorjahr 20.000,00 EUR) auf Herrn Marc Tüngler.

Vorstand

**A. Das Vergütungssystem im Überblick**

**1. Bestandteile des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem für den Vorstand setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Der feste Vergütungsbestandteil besteht aus der Grundvergütung sowie Nebenleistungen. Eine Versorgungszusage für den Vorstand besteht nicht. Beim variablen Vergütungsbestandteil handelt es sich um die Bartantieme.

**2. Vergütungsstruktur der Gesamtvergütung**

Die feste Grundvergütung nimmt derzeit einen Anteil von 250.000 EUR (Vorjahr 250.000,00 EUR) etwa 53 % (Vorjahr 50 %) an der Ziel-Gesamtvergütung ein, während die variable Vergütung in Form einer Bartantieme einen Anteil von rund 215.000 EUR etwa 45 % (Vorjahr 48 %) an der Ziel- Gesamtvergütung ausmacht. Hierbei nimmt der Anteil der langfristig orientierten Bartantieme (LTI) im Verhältnis zur kurzfristig orientierten Bartantieme (STI) mit 60 % zu 40 % den verhältnismäßig größeren Teil ein. Zusätzlich werden Nebenleistungen in Höhe von etwa 2 % der Gesamtvergütung gewährt.

**3. Maximal-Gesamtvergütung**

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximal-Gesamtvergütung für die Summe der unmittelbaren Vergütungsbestandteile (Grundvergütung und Tantieme) des Vorstands festgelegt. Diese beträgt 700.000 EUR pro Jahr (Vorjahr 700.000 EUR) zuzüglich der Nebenleistungen. Die festgelegte Maximalvergütung wurde im Berichtsjahr nicht überschritten.

## **B. Die Bestandteile des Vergütungssystems im Einzelnen**

### **1. Feste Vergütungsbestandteile**

#### **a) Grundvergütung**

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das gesamte Jahr bezogene Vergütung, die am Verantwortungsbereich des Vorstands ausgerichtet ist und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.

Ferner kann der Vorstand für Tätigkeiten im Interessenbereich der Gesellschaft (konzerngebundene Mandate) zusätzliche Vergütungen erhalten, die auf die Vergütung des Vorstands angerechnet und nicht zusätzlich gezahlt werden (siehe unten Ziffer C.5.). Vergütungen für konzernexterne Mandate, die nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats wahrgenommen werden können, kann der Vorstand ohne Anrechnung vereinnahmen. Im Geschäftsjahr erhielt der Vorstand für drei konzernexterne Mandate Vergütungen, die vertragsgemäß nicht angerechnet wurden. Allen drei Mandaten hat der Aufsichtsrat zugestimmt.

#### **b) Nebenleistungen**

Der feste Vergütungsbestandteil besteht neben der Grundvergütung aus Nebenleistungen. Hierzu gehört die Bereitstellung eines Dienstwagens, welcher sowohl dienstlich als auch privat genutzt werden kann. Zudem erhält der Vorstand eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt nach § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG im Umfang von 10 %. Daneben hat die Gesellschaft eine Unfallversicherung mit Deckungssummen von 250.000 EUR für den Todesfall und 500.000 EUR für den Invaliditätsfall zugunsten des Vorstands für die Dauer des Dienstvertrages abgeschlossen und übernimmt die Beiträge zu einer Gruppen-Lebensversicherung.

### **2. Tantieme**

Die Tantieme errechnet sich, indem in einem „ersten Schritt“ die jährliche Tantieme auf der Grundlage des erreichten Ergebnisses des Geschäftsjahres der InnoTec TSS AG ermittelt wird. Die Tantieme beträgt 2,5 % des InnoTec TSS AG Ergebnisses vor Steuern vor variabler Vergütung, maximal jedoch 450.000 EUR. Diese Tantieme beinhaltet einen kurzfristig zu

gewährenden Anteil (STI) von 40 % und einen langfristigen orientierten Anteil (LTI) von 60 %, bezogen auf den zu ermittelnden jeweiligen jährlichen Ergebniswert.

Gewährte bzw. zugesagte Aktien und Aktienoptionsprogramme bestehen nicht.

#### Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich entsprechend dem Vorstehenden in Höhe von 40 % aus einem Anteil von 2,5 % des EBT vor variabler Vergütung eines Geschäftsjahres des InnoTec TSS AG, maximal jedoch in Höhe von 180.000 EUR.

#### Langfristige variable Vergütung (LTI)

Dem Vorstand wird auch eine langfristige variable Vergütung gewährt (kurz LTI).

Da der langfristige orientierte Anteil der Tantieme (60 %) in das dienstvertraglich festgelegte Bonusbanksystem eingeht, wird die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowohl bei der Bemessung als auch bei der Auszahlung dieses Vergütungsbestandteils bereits berücksichtigt. Ein Anteil von 50 % dieses Vergütungsbestandteils soll jedoch zusätzlich besonderen Nachhaltigkeitskriterien genügen, vgl. nachfolgend „zweiter Schritt“. Die besonderen Nachhaltigkeitskriterien greifen mithin für 50 % des langfristige orientierten Tantiemeanteils (durchgerechnet 30 % der Gesamtantieme), nachfolgend kurz „nachhaltigkeitsorientierter Vergütungsbestandteil“.

In einem „zweiten Schritt“ wird überprüft, inwieweit der nachhaltigkeitsorientierte Vergütungsbestandteil die Zielerreichung im Bereich der für das jeweilige Geschäftsjahr verabredeten strategischen Ziele für die Gesellschaft, die Konzerngesellschaften und den Konzern sowie die gemeinsam abgestimmten operativen kurz- und langfristigen Ziele widerspiegelt. Die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft kann als eigener Bemessungsfaktor berücksichtigt werden, muss aber nicht zwingend Berücksichtigung finden. Umweltbelange und die Umsetzung zentraler Compliancevorgaben werden jedoch als Bemessungsfaktoren im Bereich der Nachhaltigkeit zwingend berücksichtigt.

Die für den „zweiten Schritt“ festzulegenden Ziele werden für das jeweilige Geschäftsjahr im Vorfeld formuliert, das Maß der erwarteten Zielerreichung definiert und die Ziele zueinander

jeweils gewichtet. Soweit die Zielerreichung nicht exakt messbar ist, liegt die Feststellung der Zielerreichung im Ermessen des Aufsichtsrats, wobei Ermessensspielräume so gering als möglich gehalten werden sollen. Insgesamt wird ein Zielerreichungskorridor zwischen 80 % und 120 % definiert. Der Grad der Zielerreichung (insgesamt und gewichtet) darf also 80 % nicht unterschreiten und 120 % nicht übersteigen (Deckelung).

Ergebnis des zweiten Schritts ist die vom Aufsichtsrat festgestellte Zielerreichung in Umsetzung des „Pay-for-Performance-Ansatz“. Diese Zielerreichung ergibt sich als entsprechend gewichteter Vom-Hundert-Satz innerhalb des Zielerreichungskorridors zwischen 80 % und 120 %. Bei einer Zielerreichung von 100 % bleibt der im ersten Schritt auf der Grundlage des erreichten Ergebnisses des Geschäftsjahres ermittelte nachhaltigkeitsorientierte Vergütungsbestandteil maßgebend. Bei einer Zielerreichung von über 100 % (Überperformance) steigt der im ersten Schritt auf der Grundlage des erreichten Ergebnisses des Geschäftsjahres ermittelte nachhaltigkeitsorientierte Vergütungsbestandteil entsprechend an. Die maximale Höhe der Gesamtantienne von 450.000 Euro darf jedoch nicht überschritten werden. Bei einer Zielerreichung von unter 100 % (Unterperformance) wird der im ersten Schritt ermittelte nachhaltigkeitsorientierte Vergütungsbestandteil entsprechend herabgesetzt.

In einem „dritten Schritt“ greift zudem das Bonusbanksystem. Der in den ersten beiden Schritten ermittelte Tantiemeanteil LTI des Geschäftsjahres geht nach den hierfür dienstvertraglich festgelegten Regeln in die sog. Bonusbank ein. Das Bonusbanksystem wirkt in der Weise, dass die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowohl bei der Bemessung als auch bei der Auszahlung der Tantieme berücksichtigt wird. Dieses Ziel wird bei der Tantiemebemessung dadurch erreicht, dass über die Laufzeit des Dienstvertrages die Ergebnisse der Gesellschaft und die daraus sich ergebenden Tantiemeanteile saldiert in die Bemessungsgrundlage eingehen und bei negativen Entwicklungen damit eine Malusregelung zu Lasten des Vorstands auch in Bezug auf schon verdiente Tantiemeanteile greift. Die Abbildung dieses Ziels wird bei der Tantiemeauszahlung dadurch erreicht, dass diese zum überwiegenden Teil zeitlich hinausgeschoben wird und die Unternehmensentwicklung in den jeweils folgenden Geschäftsjahren nach Ablauf des Tantiemebezugsjahres für die endgültige Bemessung der Höhe dieses Tantiemeanteils Berücksichtigung findet.

Als Nachhaltigkeitsfaktoren, welche als Grundlage der Zielerreichung für den nachhaltigkeitsorientierten Vergütungsbestandteil herangezogen werden, sind dabei für 2025 die folgenden sechs Kriterien festgelegt worden:

- Für den Teilkonzern Türsysteme Internationalisierung und Erweiterung und Ausbau der Produktpalette durch Innovationen;
- für den Teilkonzern Bauspezialwerte Umsatzausbau und Innovationsfähigkeit im Bereich Produkt, Produktion, Marketing
- und konzernweit Ausbau und Verbesserung von
  - Risikomanagementsystemen
  - Compliance,
  - Corporate Social Responsibility (CSR),
  - Digitalisierung und Cybersicherheit.

Der Grad der Zielerreichung lag für die o.g. Kriterien im Geschäftsjahr 2025 gewichtet bei 107,0 %.

#### Sondervergütung

Schließlich hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Falle besonderer und nicht den Gegenstand vorheriger Planungen bildender Leistungen des Vorstands eine Sondertantieme von bis zu 50.000 Euro zu gewähren, was einer gesonderten Beschlussfassung und Begründung durch den Aufsichtsrat bedarf.

#### Malus und Clawback

Die Tantiemebestandteile unterliegen neben den schon oben dargestellten Malusregelungen auch Clawback-Bedingungen. Bei schwerwiegenden, von der Gesellschaft im Einzelnen darzulegenden Verstößen des Vorstands gegen geltendes Gesetz oder die gesetzlichen und dienstvertraglichen Pflichten zu ordnungsgemäßer Amtsführung ist der Aufsichtsrat dazu berechtigt, noch nicht ausgezahlte Tantieme teilweise oder vollständig einzubehalten und bereits ausgezahlte Tantieme zurückzufordern (Clawback). Die Entscheidung des Aufsichtsrats erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind dem Aufsichtsrat keine Tatsachen bekannt geworden, die eine Einbehaltung der von Tantiemen

rechtfertigen würden.

### **C. Vergütungsregelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Das Vergütungssystem für den Vorstand der InnoTec TSS AG regelt auch die Vergütung im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts bzw. Dienstvertrags.

#### **1. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten**

Die Laufzeit von Vorstandsdienstverträgen wird gleichlaufend mit der jeweiligen vom Aufsichtsrat zu beschließenden Bestellperiode vereinbart. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestellperiode und damit auch die Vertragslaufzeit regelmäßig bis zu 3 Jahre. Bei Wiederbestellung ist die Vertragslaufzeit entsprechend der maximal möglichen Bestellperiode auf höchstens 5 Jahre begrenzt (§ 84 Abs. 1 Satz 1 AktG). Ein Vorstandsdienstvertrag ist für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sieht dementsprechend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsvertrags aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

#### **2. Vorzeitige Beendigung**

Sofern in dem Vorstandsdienstvertrag eine Abfindungszahlung vorgesehen wird, sieht der Vertrag bei vorzeitiger Beendigung eine Abfindungszahlung in Höhe von maximal zwei Jahreszielvergütungen vor, die der Vorstand bei ordnungsgemäßer Beendigung des Vorstandsdienstvertrags erhalten hätte. Die Abfindung ist dabei der Höhe nach auf zwei Jahresvergütungen begrenzt. Zudem werden die noch in der Bonusbank befindlichen und schon verdienten Beträge zur Auszahlung gebracht.

Der Dienstvertrag wurde im Geschäftsjahr regulär fortgeführt. Abfindungszahlungen sind folglich keine geflossen.

#### **3. Keine weiteren Abfindungsregeln**

Von den unter Ziffer C.2. beschriebenen Regelungen abgesehen sieht das Vergütungssystem für den Vorstand keine Zusagen von Entlassungsentschädigungen vor. Dies gilt auch für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels

(Change of Control).

Der Dienstvertrag wurde im Geschäftsjahr regulär fortgeführt. Ein Kontrollwechsel ist nicht erfolgt. Entlassungsentschädigungen waren demnach keine zu leisten

#### **4. Unterjähriger Ein- und Austritt**

Tritt ein Vorstandsmitglied im laufenden Geschäftsjahr in die Dienste der Gesellschaft ein oder aus, so erhält das Vorstandsmitglied die Vergütung pro rata temporis zu ihrer jeweiligen Fälligkeit.

Der Dienstvertrag wurde im Geschäftsjahr regulär fortgeführt. Eine Veränderung durch Ein- oder Austritte ist nicht erfolgt.

#### **5. Nebentätigkeiten des Vorstands**

Mit der Festvergütung ist auch eine etwaige Tätigkeit des Vorstands bei verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften abgegolten. „Verbundene Unternehmen“ sind alle gemäß § 15 AktG verbundenen und solche Unternehmen, an denen InnoTec TSS AG mit mindestens 25 % beteiligt ist. „Tochtergesellschaften“ sind Unternehmen, an denen InnoTec TSS AG beteiligt ist. Sofern der Vorstand für die Wahrnehmung von Mandaten in diesen Gesellschaften Bezüge von den betreffenden Gesellschaften erhält, werden diese auf die Vergütung angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate findet eine Anrechnung der hierfür gezahlten Vergütung nicht statt.

Im Geschäftsjahr wurden 10 TEUR (Vorjahr 10 TEUR) für die Wahrnehmung von Mandaten bei Tochtergesellschaften auf die variable Vergütung angerechnet.

#### **D. Vorübergehende Abweichungen**

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von InnoTec TSS AG notwendig ist. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien der Tantieme und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das

Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

Der Aufsichtsrat hat von dem Recht von dem Vergütungssystem unter besonderen Umständen abzuweichen im abgelaufenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

## E. Vergütung im Geschäftsjahr

Geschuldete Zuwendungen:

Vorstand Dr. Gerson Link	Vergütung des Berichtsjahres		Vergütung des Vorjahres	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	250	53 %	250	50 %
Nebenleistungen	6	2 %	6	2 %
<b>Summe Festvergütung</b>	<b>256</b>	<b>55 %</b>	<b>256</b>	<b>52 %</b>
Variable Vergütung (2021-2025), max. 450 TEUR				
40 % kurzfristig	80	17 %	88	17 %
60 % langfristig	123	26 %	137	28 %
(davon 10 TEUR (Vorjahr TEUR 10) für die Wahrnehmung von Nebentätigkeiten bei Tochterunternehmen des Konzerns)				
Sonstige variable Nebenleistungen (Zinsen)	12	2 %	12	3 %
Sondervergütung	0	0 %	0	0 %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>215</b>	<b>45%</b>	<b>238</b>	<b>48%</b>
Versorgungsaufwand	2	0 %	2	0 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>472</b>	<b>100 %</b>	<b>496</b>	<b>100 %</b>

Die maximale Gesamtvergütung ohne Nebenleistung darf den Betrag von 700 TEUR (Vorjahr 700 EUR) nicht überschreiten.

Die maximale Gesamtvergütung ohne Nebenleistung betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr 472 TEUR (Vorjahr 496 TEUR).

## F. Vergleichende Darstellung

	2025/2024	2024/2023	2023/2022	2022/2021	2021/2020
			Veränderung		
<b>Ertragsentwicklung:</b>					
EBIT InnoTec TSS-Konzern	-2,72%	-3,00%	-42,50%	21,70%	5,90%
<b>Arbeitnehmer</b>					
Relative Veränderung der Vergütung aller Arbeitnehmer des InnoTec TSS Konzerns *)	2,20%	0,30%	3,80	-0,40%	3,40%
<b>Vorstand</b>					
Dr. Gerson Link	-4,83%	0,50%	-20,60%	0,90%	11,60%
<b>Aufsichtsrat</b>					
Bernd Klinkmann	20,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Reinhart Zech von Hymmen	20,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Marc Tüngler	20,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Durchschnitt	20,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

-----  
 \*) Personalaufwand lt. Konzernabschluss ohne Vorstandsvergütung bezogen auf das Vollzeitäquivalent aller Konzernmitarbeiter incl. Auszubildende

Düsseldorf, 18. März 2026

Düsseldorf 18. März 2026  
 Der Aufsichtsrat

Dr. Gerson Link  
 Vorstand

Bernd Klinkmann  
 Vorsitzender des Aufsichtsrates